

Wiesław PERDEUS

**Proces wyróżniania zasad prawa pracy**

Процесс выделения принципов трудового права

Der Prozess des Wiederaufbaues der Rechtsgrundsätze

W nauce prawa pracy podkreśla się, że wypowiedzi o zasadach prawa pracy jako normach prawnych nie należą do jednej kategorii semiotycznej, określanej mianem dyrektyw. Wskazuje się, że wiele zasad ma również charakter opisowy. Niekiedy dyrektywalne rozumienie zasad ujmuje się rozszerzająco, określając tym terminem także sytuacje, kiedy zasada sprowadza się do jakiejś wypowiedzi oceniającej, jeżeli z tego typu wypowiedzi bez większych kłopotów da się przejść do sformułowania zasady o charakterze wyraźnie dyrektywalnym.<sup>1</sup> Gdy nawet ogranicza się tylko do dyrektywalnie pojmowanych zasad, to można na gruncie prawa pracy spotkać się z nadawaniem temu terminowi wielu znaczeń. Jak piszą autorzy poznańscy, za zasady prawa uważa się pewne dyrektywy wskazujące cele, które powinny być realizowane przez prawo, a więc wskazujące określony kierunek prawotwórstwa, interpretacji lub stosowania prawa. Nazwą „zasady prawa” określa się całe zespoły norm kształtujących jakąś doniosłą dla prawa pracy instytucję prawną. Za zasady uważa się też niektóre postulaty definicyjne dla pewnych pojęć prawnych lub prawniczych,<sup>2</sup> normy, dzięki którym jednostka uzyskuje określone uprawnienia itp.<sup>2</sup> Zasady prawa pracy pojmowane dyrektywnie to nie tylko pojedyncze normy, ale często zespoły funkcjonalnie ze sobą powiązanych norm

<sup>1</sup> Rozszerzające rozumienie zasad prawa w znaczeniu dyrektywalnym zostało sformułowane przez autorów poznańskich, patrz: S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński: *Zasady prawa, Zagadnienia podstawowe*, Wydawn. Prawn., Warszawa 1974, s. 25.

<sup>2</sup> *Ibid.*, s. 149.

(dyrektyw), np. zasada ochrony trwałości stosunku pracy, ograniczonej odpowiedzialności pracowników i inne. Normy te posiadają bardzo różną treść. Są wśród nich normy przyznające pracownikowi uprawnienie, np. zasada corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, normy kompetencyjne, pozwalające pracownikowi uzyskać roszczenie wobec zakładu pracy, normy nadające pewnym podmiotom kompetencje do działania na rzecz ochrony interesów pracowniczych, normy wyznaczające kierunek prawotwórstwa, normy nakazujące jakieś zachowania merytoryczne lub zakazujące takich zachowań. Cechą tych norm jest szeroki krąg adresatów, którymi najczęściej są: organy państwowe, zakłady pracy, pracownicy, organy rozstrzygające spory ze stosunku pracy. Na niektóre zasady składają się nieraz wszystkie z omawianych rodzajów norm.

W literaturze prawa pracy wskazuje się również na istnienie wielu zasad prawa pracy o charakterze opisowym. Taki charakter przyznaje się na ogół zasadom rządzącym postępowaniem przed organami rozstrzygającymi spory ze stosunku pracy, zasadom formułującym swoiste cechy pracowniczego stosunku pracy oraz zasadom ubezpieczeń społecznych. Zasadami prawa pracy w znaczeniu opisowym mają być między innymi zasada osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika, ryzyka podmiotu zatrudniającego, szybkości postępowania przed organami rozstrzygającymi spory pracownicze, ugodowego załatwiania sporów, bezpłatności postępowania, prawdy obiektywnej, powszechności i automatyzmu ubezpieczeń, schematyzmu, samorządności, jedności organizacyjnej, a także przymusu ubezpieczeniowego i obciążenia składkami ubezpieczeniowymi zakładów pracy.<sup>3</sup> Nauka prawa pracy, nazywając wyróżnione zasady opisowymi, nie podejmowała się sformułowania kryteriów ich wyróżniania jak również nie podawała własnej ich definicji. W tej mierze sięgano do literatury z zakresu teorii prawa, wywodząc z niej między innymi definicję opisowych zasad prawa pracy. Przyjęto, że zasady prawa pracy, pojmowane opisowo, określać mają sposoby ukształtowania instytucji prawnych szeroko rozumianego prawa pracy, występujących faktycznie lub możliwych, oznaczać mają wzorce ukształtowania określonych konstrukcji prawnych, charakteryzować ich idee i zasadnicze założenia.<sup>4</sup> Akceptowany jest również pogląd, według którego do sformułowania opisowych zasad prawa pracy można dojść określając system prawa lub jego elementy w sposób sprawozdawczy, a nie ocenny (wartościujący).

Polską koncepcję zasad prawa pracy określić można generalnie mia-

<sup>3</sup> Por. T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy, Część I. Ogólna*, Katowice 1977, ss. 207—209; B. M. Cwiertniak: *Zasady prawa pracy, Zarys problematyki, [w:] Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, pod red. T. Zielińskiego, t. III, Katowice 1980, s. 49.

<sup>4</sup> Tak m.in. Cwiertniak: *op. cit.*, s. 49.

nem normatywistycznej. Tezę tę potwierdzają wypowiedzi wielu przedstawicieli nauki prawa pracy. Wynika z nich, że zasady prawa pracy są normami prawnymi, różniącymi się od innych sposobem funkcjonowania i adresatami, mającymi najistotniejsze znaczenie dla całej sfery prawnego regulowania stosunków pracy.<sup>5</sup> Niektórzy autorzy podkreślają, że zasady mogą być także konsekwencjami logicznymi (quasi-logicznymi), wynikającymi z grupy norm prawa pracy.<sup>6</sup> Panuje zgodność poglądów co do tego, że normy prawne lub ich konsekwencje logiczne (quasi-logiczne) muszą odpowiadać pewnym warunkom, które decydować będą o podniesieniu ich do godności zasad prawa pracy. Określenie tych warunków (cech) zależy od dokonującego wyróżnienia zasad, od stosowanych przez niego kryteriów ich wyróżniania, które z kolei uzależnione są od preferowanego przez niego systemu ocen i wartości. Wyróżnienia zasad prawa dokonują na ogół przedstawiciele nauki prawa. Pogląd ten na tle aktualnie obowiązującego ustawodawstwa pracy musi ulec pewnej modyfikacji, albowiem sam prawodawca dokonał wyróżnienia w tekście prawnym (kodeksie pracy) pewnej grupy zasad, nazywając je podstawowymi zasadami prawa pracy. Komplikuje to dodatkowo złożony proces wyróżniania zasad prawa pracy. Wyjaśnienia tego procesu można dokonać, opisując go kompleksowo lub poprzez analizę pewnych jego elementów. Przyjmując drugą metodę, omawiam trzy grupy zagadnień: 1) kryteria wyróżniania zasad prawa pracy przez ustawodawcę, 2) proces wyróżniania opisowych i dyrektywalnych zasad prawa pracy, 3) proces wyróżniania zasad będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm.

<sup>5</sup> Por. m.in. M. Świącicki: *Prawo pracy*, PWN, Warszawa 1968, s. 31; id.: *Zasady prawa pracy*, „Nowe Prawo” 1968, nr 3, s. 335. W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, PWN, Warszawa 1976, s. 55; id.: *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy*, „Państwo i Prawo” 1965, z. 11, s. 640; id.: *Zasady prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1957, nr 7—8, s. 48; Z. Salwa: *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 51; id.: *Podstawowe zasady prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1969, nr 11, s. 720; id.: *Les principes du droit du travail en République Populaire de Pologne*, „Revue de Droit Contemporain” 1977, nr 2; id.: *Podstawowe zasady prawa pracy*, Referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Prawa Pracy, Warszawa 21—25 września 1981, s. 19.

<sup>6</sup> Por. m.in. W. Sanetra: *O zasadach prawa pracy i zasadach współżycia społecznego*, „Państwo i Prawo” 1966, nr 11, s. 707; M. Piekarski: *Podstawowe zasady prawa pracy*, Ann. Univ. Mariae Curie-Skłodowska, sectio G, 1977, vol. XXIV, s. 40; T. Zieliński: *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, PWN, Warszawa 1977, s. 125.

## 1. KRYTERIA WYRÓZNIANIA ZASAD PRAWA PRACY PRZEZ USTAWODAWCĘ

Ustawodawca dokonał wyróżnienia zasad prawa pracy w artykułach 10—18 k.p., nadając w ten sposób pewnym normom, wśród norm hierarchicznie tego samego rzędu, przymiot zasadniczości, która przypisywana jest normom prawnym na podstawie różnorodnych kryteriów. J. Wróblewski wymienia cztery takie kryteria.<sup>7</sup> Są nimi: 1) kryterium hierarchicznej nadrzędności norm; 2) kryterium nadrzędności treściowej danej normy w stosunku do innych („[...] jako normę «zasadniczą» traktuje się normę, która stanowi «rację» dla całej grupy norm”<sup>8</sup>), 3) kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w ramach konstrukcji pewnej instytucji prawnej; 4) kryterium doniosłości społecznej danej normy (określone przez J. Wróblewskiego jako „inne oceny natury społeczno-politycznej”<sup>9</sup>).

„Nadrzędność”, o której mowa w pkt. 1 oznacza, że „zasady” są normami zawartymi w akcie o wyższej pozycji hierarchicznej w danym systemie źródeł prawa. Kryterium to nie może być brane pod uwagę w procesie wyróżniania kodeksowych „zasad prawa pracy”, albowiem normy prawne zwane „podstawowymi zasadami prawa pracy” należą do norm hierarchicznie tego samego rzędu (zawarte są w tym samym akcie prawnym). Z kolei kryterium nadrzędności treściowej danej normy oznacza, że stanowi ona rację dla całej grupy norm. Inaczej można powiedzieć, że normę taką cechuje znaczny stopień ogólności, tzn. szerszy zakres zastosowania czy normowania od innych norm. Ze względu na znaczny stopień ogólności miano „zasady” otrzymują na ogół normy zawarte w przepisach ogólnych ustawy. Zdaniem autorów poznańskich, „[...] umieszczenie przepisu w «części ogólnej» ustawy stwarza swoistego rodzaju domniemanie, że normy zawarte w przepisach tej części są [...] normami „zasadniczymi” w stosunku do pozostałych norm ustawy [...].<sup>10</sup> M. Piekarski znaczny stopień ogólności normy zaliczył do kryteriów współdecydujących o uznaniu jej za „zasadę prawa pracy”.

Pogląd taki podzielam. Przykładem zastosowania tego kryterium „zasadniczości” jest norma art. 14 k.p., wyrażająca zasadę prawa do wypoczynku. Stanowi ona „rację” dla grup norm zawartych w przepisach o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych. Normy, dla których „zasada” stanowi „rację”, mają węższy zakres zasto-

<sup>7</sup> Patrz: K. Opalek, J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, ss. 92—93.

<sup>8</sup> *Ibid.*, s. 93.

<sup>9</sup> *Ibid.*, s. 92.

<sup>10</sup> Patrz Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 65.

sowania czy normowania, na przykład grupa norm o urlopach wypoczynkowych. Te normy mogą ograniczać normę o dużym stopniu ogólności, którą jest „zasada”, mogą być z nią wręcz niezgodne. Nie znaczy to jednak, że wówczas nie obowiązują. Stanowią po prostu *lex specialis* w stosunku do normy-zasady.

Kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w ramach konstrukcji pewnej instytucji prawnej oznacza, że norma ta jest najważniejsza wśród innych norm składających się na daną instytucję. To, którą z norm uzna się za najważniejszą, zależy z kolei od systemu ocen preferowanych przez podmiot dokonujący ustalenia stopnia ważności jakiejś normy wśród innych składających się na daną instytucję. Taką najważniejszą normą może być na przykład norma stanowiąca *conductio sine qua non* istnienia danej instytucji, norma determinująca treść innych norm składających się na określoną instytucję prawną itp. Uważam, że kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w ramach konstrukcji pewnej instytucji należy do współdecydujących o uznaniu takiej normy za „zasadę prawa pracy”. Przykładem zastosowania tego kryterium „zasadniczości” jest norma art. 11 k.p. Stanowi ona najważniejszy element instytucji pracowniczego stosunku pracy. Jest bowiem warunkiem niezbędnym jego istnienia. Trafnie określa to, M. Piekarski, pisząc, że „Z mocy [...] art. 11 k.p. stosunek zatrudnienia, bez względu na jego podstawę prawną, nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu kodeksu i nie podlega przepisom prawa pracy, jeśli został nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli zakładu pracy i osoby zatrudnionej. Dotyczy to zgodnie z art. 2 nie tylko zatrudnienia na podstawie powołania, wyboru albo mianowania.”<sup>11</sup> Ostatnim kryterium „zasadniczości”, wyróżnionym przez J. Wróblewskiego, jest doniosłość społeczna danej normy. „Zasadniczość” takiej normy polega na tym, że jej treść ma większą doniosłość społeczną niż innych norm. W oparciu o to kryterium przymiot „zasadniczości” uzyskały między innymi normy art. 10, 13, 14, 15, 16 i 18 k.p. Z całą pewnością normę art. 10 k.p., wyrażającą „zasadę prawa do pracy”, cechuje większa doniosłość społeczna niż normę na przykład art. 251 § 3, z którego wynika, że zakładowa komisja rozjemcza wybiera ze swego grona przewodniczącego i zastępców przewodniczącego. W tym przypadku większa doniosłość społeczna normy z art. 10 k.p. polega na większej doniosłości społecznej nakazów w niej zawartych. W przypadku norm uznanych za zasadnicze, ze względu na ich doniosłość społeczną „[...] mamy do czynienia z normami nakazującymi pozytywne świadczenia określonych dóbr przez państwo na rzecz członków społeczeństwa, a co najmniej — nakazującymi podjęcie przez organy państwa i podległy im aparat

<sup>11</sup> Patrz Piekarski: *op. cit.*, s. 45.

państwowy działań zmierzających do spowodowania takiego stanu rzeczy, w którym określone dobra [...] byłyby powszechnie dostępne.”<sup>12</sup> Tymi do-  
brami, o których mowa wyżej, są na przykład możliwość podjęcia pracy  
(art. 10 k.p.), ochrona życia i zdrowia (art. 15 k.p.), możliwość nauki (art. 17  
k.p.) itd. Przedstawiony przeze mnie sposób rozumienia pojęcia „większej  
doniosłości danej normy uznanej za zasadniczą, jest jednym z wielu mo-  
żliwych. Jego wyjaśnienie opierać się bowiem musi na założeniach natury  
aksjologicznej. Zatem to, co dla jednego stanowi o większej doniosłości  
społecznej danej normy, nie ma charakteru wiążącego dla innego. Każdy  
z podmiotów dokonujących wyjaśnienia tego określenia opiera się na od-  
miennym, preferowanym przez siebie, systemie ocen i wartości. Przedsta-  
wione dotychczas kryteria, decydujące o uznaniu przez ustawodawcę  
określonej normy za „zasadę prawa pracy”, nie są jedyne. Katalog ich  
jest obszerniejszy (nie może on być jednak nieskończony). Dlatego też  
w literaturze kryteria te zwykło się raczej określać nie kryteriami decy-  
dującymi, lecz współdecydującymi o uznaniu określonej normy za „za-  
sadę prawa pracy”.<sup>13</sup> M. Piekarski do kryteriów współdecydujących  
o uznaniu danej normy za „zasadę prawa pracy” zaliczył także jej wio-  
dący charakter „[...] ze względu na ukierunkowanie działalności podmio-  
tów objętych danymi stosunkami pracy i organów (państwowych lub spo-  
łecznych) powołanych do ich kształtowania w sposób określony tą zasadą,  
zgodnie z podstawami ustroju polityczno-społeczno-gospodarczego przy-  
jętymi przez ustawodawcę. Są one przez niego wymienione [...] w Konsty-  
tucji [...]”.<sup>14</sup> Autor nie wyjaśnia bliżej tego kryterium. Wydaje się, że jest  
ono zbiorczym określeniem dwóch kryteriów „zasadniczości” danej nor-  
my: kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w zakresie  
ukierunkowania działalności podmiotów objętych danymi stosunkami  
pracy, zgodnie z podstawami ustroju polityczno-społeczno-gospodarczego,  
i kryterium szczególnej roli spełnianej przez daną normę w zakresie ukie-  
runkowania działalności organów objętych stosunkami pracy, do ich  
kształtowania zgodnie z podstawami ustroju polityczno-społeczno-gospo-  
darczego. Przykładem zastosowania pierwszego z kryteriów „zasadniczo-  
ści” mogłaby być norma art. 11 k.p., natomiast przykładem zastosowania  
drugiego kryterium mogłaby być norma art. 10 k.p. W pierwszym przy-  
padku norma uznana za „zasadniczą” ukierunkowuje działalność zakładu  
pracy i pracownika w zakresie nawiązania stosunku pracy w tym sensie,  
że wymaga od obydwu podmiotów zgodnego oświadczenia woli celem na-  
wiązania tego stosunku. Działanie takie jest zgodne z treścią art. 19 pkt 1  
Konstytucji, który mówi, że praca jest prawem, obowiązkiem i sprawą

<sup>12</sup> Tak Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 129.

<sup>13</sup> Tak Piekarski: *op. cit.*, ss. 39—40.

<sup>14</sup> Tak Piekarski: *op. cit.*, ss. 30—40.

honoru każdego obywatela. Jak słusznie zaznacza W. Szubert, tylko dobrowolna praca, wolna od wyzysku, może być sprawą honoru każdego obywatela. W drugim przypadku, norma-zasada ukierunkowuje działalność organów objętych stosunkami pracy, do ich kształtowania na przykład przez nałożenie na nie obowiązku udzielenia obywatelom pomocy w uzyskaniu zatrudnienia, odpowiadającego posiadanym przez nich kwalifikacjom zawodowym (art. 10 § 3 k.p.). Postępowanie takie znajduje wyraz w treści art. 68 Konstytucji, wedlug którego „Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy.”

Należy zaznaczyć, że ustawodawca w procesie wyróżniania „zasad prawa pracy” musiał odwoływać się jeszcze do jakichś dodatkowych kryteriów — oprócz kryteriów „zasadniczości” norm — które pozwoliły mu na zakwalifikowanie wyróżnionych zasad prawa pracy do grupy tzw. podstawowych. Wskazał w ten sposób na to, że oprócz tych podstawowych są jeszcze „zasady” nie posiadające tej cechy. Istnienie tych innych „zasad” jedynie potwierdził (art. 300 k.p.).

Przedstawione uwagi miały na celu wykazanie, że proces wyróżniania zasad prawa pracy przez ustawodawcę opiera się na doborze pewnych kryteriów „zasadniczości” norm prawnych, a z kolei ich dobór opiera się zawsze na założeniach natury aksjologicznej. Wskazanie wszystkich kryteriów wyróżniania „zasad” przez ustawodawcę jest niemożliwe. Możliwe jest jedynie hipotetyczne ustalenie niektórych z nich.

## 2. PROCES WYRÓZNIANIA DYREKTYWALNYCH I OPISOWYCH ZASAD PRAWA PRACY

Wyróżnianie opisowych i dyrektywalnych „zasad prawa pracy”, to innymi słowy wyróżnianie „zasad” i ustalanie ich znaczenia opisowego lub dyrektywalnego. Wyróżniania „zasad”, poza przypadkami, kiedy czyni to „prawodawca”, dokonuje nauka prawa. Wyróżnianie zasad nie jest tylko prostym aktem dekodowania aktu prawnego, lecz ma charakter bardziej złożony. Nie może być odizolowane od poznania norm i systemu prawa. Najogólniej rzecz ujmując, polega ono na ustalaniu zasadniczości jakiejś normy. Poza tym nie chodzi o normę dowolnie wybraną przez wyróżniającego, tylko taką, którą z wielu względów uznaje się za nadrzędną w stosunku do innych norm i przez to przyznaje się jej zasadniczy charakter. Sposób pojmowania owej nadrzędności jest nader zróżnicowany. Nadrzędność normy-zasady, o czym już pisałem, może oznaczać, że zawarowana jest ona w akcie o wyższej pozycji hierarchicznej w danym systemie źródeł prawa albo, że cechuje ją znaczny stopień ogólności, czyli szeroki za-

kres zastosowania lub normowania, że jest normą o dużej doniosłości społecznej. Te sposoby pojmowania nadrzędności jakiejś normy-zasady nie wykluczają się wzajemnie, np. szeroki zakres zastosowania lub unormowania wpływa na to, że normie przypisuje się większą doniosłość społeczną.<sup>15</sup> Podmiot dokonujący wyróżnienia „zasady prawa pracy” musi wskazać, ze względu na który sposób pojmowania „nadrzędności” przyznano danej normie lub zespołowi funkcjonalnie powiązanych norm, rangę „zasady”. Wymóg ten dotyczy także sytuacji, kiedy wskazuje się „nadrzędność” jakiejś zasady nad inną. Nadrzędność w takich sytuacjach może oznaczać, zdaniem S. Wronkowskiej, M. Zielińskiego, Z. Ziemińskiego, „[...] związek podporządkowania instrumentalnego lub związek pomiędzy zespołem zasad również określonym mianem «zasady» z zasadą stanowiącą część składową takiego zespołu”.<sup>16</sup> Przykładem „nadrzędności”, rozumianej jako związek podporządkowania instrumentalnego, może być zasada ochrony wynagrodzenia pracowniczego, której instrumentalnie podporządkowane są zasady: odpłatności pracy i uprzywilejowania pracownika. Zwrot „podporządkowanie instrumentalne” w kontekście zasady ochrony wynagrodzenia pracowniczego zastąpić należy określeniem „podporządkowanie funkcjonalne”, albowiem związek między tymi zasadami jest funkcjonalny, a zasady odpłatności pracy i uprzywilejowania pracownika są funkcjonalnie podporządkowane zasadzie ochrony wynagrodzenia pracowniczego. Owo podporządkowanie należy rozumieć w ten sposób, że nakaz sformułowany na przykład w zasadzie uprzywilejowania pracownika służy osiągnięciu zasadniczego celu, jakim jest ochrona wynagrodzenia pracowniczego. O nadrzędności pewnych „zasad” nad innymi „zasadami” może również zdecydować sam ustawodawca. Z sytuacją taką mamy do czynienia w kodeksie pracy, w którym ustawodawca wymienił pewną grupę zasad prawa pracy, nazywając je „podstawowymi”, czyli nadrzędnymi w stosunku do innych, których notabene wprost nie wyróżnił. Sposoby pojmowania „nadrzędności” w tym przypadku muszą się różnić od przedstawionych przez autorów poznańskich. „Nadrzędność” nie oznacza tu bowiem podporządkowania instrumentalnego. Może jedynie oznaczać, że daną zasadę cechuje szczególna doniosłość społeczna lub, że dana zasada wśród innych zasad składających się na określoną instytucję prawną spełnia szczególną rolę w konstrukcji tej instytucji albo, że określona „zasada” jest powtórzeniem „zasady” wyrażonej w akcie prawnym wyższego rzędu w hierarchii źródeł (Konstytucji). W tym ostatnim przypadku taki sposób pojmowania nadrzędności „zasady” nie może prowadzić do utożsamiania tzw. podstawowych zasad prawa pracy z ustrojowymi zasadami tego prawa, wyrażonymi w Konstytucji PRL. Słusznie

<sup>15</sup> Tak Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 66.

<sup>16</sup> *Ibid.*, s. 67.



twierdzi M. Piekarski: [...] Nadrzędność [...] konstytucyjnych zasad wynika z hierarchicznej nadrzędności ustawy konstytucyjnej nad ustawą stanowiącą kodeks pracy. Konstytucja wytyczyła wiążąco merytoryczny kierunek rozwiązań zastosowanych w kodeksie. Nakazy płynące z przepisów Konstytucji w zakresie prawa pracy mają nadrzędny i ogólniejszy charakter, nie wyrażony w kodeksie. Uznanie wyższości konstytucyjnych zasad prawa pracy w porównaniu z wyrażonymi w art. 10—18 „podstawowymi” i innymi zasadami tego prawa ma praktyczne znaczenie. Ta wyższość bowiem, wynikająca z nadrzędności ustawy konstytucyjnej nad „zwykłą”, stanowiącą kodeks, i nad przepisami wykonawczymi do kodeksu, oznacza, że przepisy kodeksu i przepisy wykonawcze do kodeksu nie mogą być stosowane w sposób prowadzący do stwierdzenia ich sprzeczności z Konstytucją.”<sup>17</sup> Jednym z najpowszechniej stosowanych sposobów wyróżniania zasad przez naukę jest analiza orzecznictwa. Może ona wykazać, że organy sądowe, odwołując się do jakiejś normy z dużą częstotliwością, nadają jej uogólniający sens, czyniąc ją w ten sposób nadrzędną w stosunku do innych. „Nadrzędność” w tym przypadku może oznaczać, że normę taką cechuje szeroki zakres zastosowania czy normowania. Wyróżnienie zasady prawa pracy, to równocześnie pierwsza faza procesu ustalania znaczenia wypowiedzi uznanej za „zasadę”. Druga faza tego procesu polega na doborze pewnych kryteriów pozwalających ustalić, że dana „zasada prawa pracy” ma charakter opisowy lub, że ma ona charakter dyrektywalny. Szczególnie trudnym problemem jest wskazanie kryteriów formułowania „zasad” nie mających charakteru dyrektywalnego, czyli zasad opisowych. Zgodnie z wcześniej dokonanymi ustaleniami „zasady prawa pracy” w znaczeniu opisowym mają charakter sprawozdawczy, a nie ocenny, określają sposoby ukształtowania instytucji prawnych szeroko rozumianego prawa pracy, występujących faktycznie czy też możliwych, oznaczają wzorce ukształtowania określonych konstrukcji prawnych, charakteryzują ich idee, zasadnicze założenia.<sup>18</sup>

Do opisowych zasad prawa pracy zalicza się w literaturze między innymi zasadę osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika, odpłatności pracy, ryzyka podmiotu zatrudniającego, zasady proceduralne: zasadę prawdy obiektywnej, dbałości o interesy pracownika, szybkości postępowania, bezpłatności postępowania, zasady ubezpieczeń, automatyzmu ubezpieczeń, samorządności administracji ubezpieczeń, jedności i inne.<sup>19</sup> Podkreślono, że do sformułowania tych „zasad” można dojść jedynie w sposób opisowy (sprawozdawczy). Nie podawano jednak kryteriów wyróżniania opisowo rozumianych „zasad prawa pracy”, prz zesta-

<sup>17</sup> Patrz Piekarski: *op. cit.*, s. 38.

<sup>18</sup> Tak Cwiertniak: *op. cit.*, ss. 49—50.

<sup>19</sup> Tak Zieliński: *op. cit.*, ss. 207—209.

wano na stwierdzeniu, że sam opis wystarcza do ich wyróżnienia. Koncepcja „zasad pojmowanych opisowo” pochodzi od teoretyków poznańskich. Piszą oni: „Należy przede wszystkim odróżnić to znaczenie zwrotu „zasada prawa”, w którym jest on używany dla określenia pewnego typu ukształtowania jakiejś instytucji prawnej [...]” i dalej: „[...] przy takim rozumieniu „zasada prawa” nie jest określeniem dla jakiejś dyrektywy czy choćby oceny, z której można wyprowadzić dyrektywę, lecz nazwą dla pewnego typu ukształtowania instytucji prawnej danego rodzaju.”<sup>20</sup> Twierdzą oni: „W typowym przypadku [...] opisowo pojmowana „zasada prawa” jest określeniem takiego czy innego sposobu ukształtowania określonych instytucji prawnych (tj. określeniem funkcjonalnie powiązanych zespołów norm) faktycznie występującego czy też możliwego tylko [...]” [...] „W podstawowym znaczeniu opisowym «zasada prawa» oznacza wzorzec ukształtowania określonego przedmiotu unormowania, wskazujący sposób rozstrzygnięcia kwestii, wyróżnionej z określonego punktu widzenia [...].”<sup>21</sup> „[...] Czasem przy tym za «zasadę prawa» uważa się nie samą charakterystykę sposobu ukształtowania instytucji określonego rodzaju, lecz jeszcze swobodniej — „ideę” jakiejś instytucji [...].”<sup>22</sup> Zwracają również uwagę na to, że termin „zasada prawa” ma inne jeszcze znaczenie, pozadyrektywne, używa się go na oznaczenie podstawy kompetencyjnej, politycznej „[...] Chodzi tu więc o «zasadę prawną» utożsamianą z zasadą ustrojową, pojmowaną jako dwojakiego rodzaju podstawa: podstawa prawna albo podstawa polityczna takiego właśnie, a nie innego ukształtowania danej instytucji. «Podstawa prawna» jest w tym przypadku nazwą denotującą określony kierunek czynienia użytku z kompetencji normodawczej [...].”<sup>23</sup> Stwierdzają wreszcie: „Termin «zasada prawa» służyć też może do określenia jakichś zarysowujących się prawidłowości obserwowanych lub oczekiwanych w unormowaniu danej instytucji [...]” W tym przypadku bierze się pod uwagę nie jakąś „ideę”, „model”, „wzorzec”, lecz rejestruje się pewne prawidłowości.<sup>24</sup> „Takie pojmowanie terminu «zasada prawa» mogłoby być nazwane jego znaczeniem «rejestrującym» [...].”<sup>25</sup> „[...] Przy rozważaniu «zasad prawa» w znaczeniu rejestrującym chodzi czasem nie tylko o prawidłowości przejawiające się w ukształtowaniu pewnej instytucji czy zespołu instytucji, ale również

<sup>20</sup> Tak Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, ss. 24—25.

<sup>21</sup> *Ibid.*, ss. 31 i 43.

<sup>22</sup> *Ibid.*, s. 32.

<sup>23</sup> *Ibid.*, s. 31.

<sup>24</sup> *Ibid.*, s. 32.

<sup>25</sup> *Loc. cit.*

o pewne prawidłowości faktyczne czy oczekiwane w zachowaniach niepewnych podmiotów [...]”.<sup>26</sup> Dokonane przeze mnie podkreślenia mają służyć zaakcentowaniu tylko niektórych spośród znaczeń opisowo pojmowanych zasad. Są wśród nich takie, które dotyczą zachowań pewnych podmiotów, np. przy rozważaniu zasad w znaczeniu rejestrującym chodzić może również o prawidłowości faktyczne czy oczekiwane w zachowaniach się pewnych podmiotów, natomiast zasady ustrojowe, rozumiane jako podstawa prawna albo polityczna ukształtowania danej instytucji, traktowane są przez autorów jako nazwa denotująca określony kierunek czynienia użytku z kompetencji normodawczej. W swoim podstawowym znaczeniu, zasada pojmowana opisowo ma wskazywać właściwości instytucji prawnych, tj. właściwości funkcjonalnie powiązanych zespołów norm. Zasada opisowa we wszystkich swoich znaczeniach ma jedynie opisywać normy lub zespoły norm, a także określone zachowania się podmiotów, związane właśnie z tymi normami lub zespołami norm. Ma więc opisywać coś, co zostało wyróżnione przy udziale elementów natury aksjologicznej. Nie można bowiem zakwestionować faktu, że opisywane normy lub zespoły norm zostały wyróżnione w sposób oceniający. Zwrotem „zasada” oznacza się natomiast właśnie normy lub zespoły norm. Słusznie wobec tego twierdzi B. M. Ćwiertniak: „Nie każdy zgodzi się na to, aby opisowymi nazywać wyróżnione w sposób oceniający «zasady prawa»”.<sup>27</sup> W konsekwencji należy przyjąć, że pojęcie opisowych zasad prawa oznacza w tej koncepcji w gruncie rzeczy wypowiedzi o rzekomo opisowych zasadach prawa. Wypowiedź o zasadzie nie stanowi jednak już zasady<sup>28</sup>, jest to bowiem sąd o normie, a nie norma (zasada). Wydaje się, że podobny błąd popełniają ci, którzy wyróżniają opisowe zasady prawa pracy. Wymieniając na przykład opisową zasadę osobistego świadczenia pracy nie podają kryteriów jej wyróżnienia, stwierdzają jedynie, że zasada ta opisuje jedną z cech pracowniczego stosunku pracy. Nie kwestionują oczywiście tego, że zasada ta ma charakter normatywny, że jest to norma prawna nadrzędna w jakimś przyjętym rozumieniu nadrzędności w stosunku do innych norm. Wyróżnienie jej musiało zatem nastąpić przy udziale pewnych kryteriów oceniających. Nie można wobec tego tak wyróżnionej zasady nazwać „opisową”, albowiem w gruncie rzeczy formułuje się jedynie wypowiedź o zasadzie, wyróżnionej za pomocą kryteriów nie posiadających opisowego charakteru. Sama wypowiedź o zasadzie może mieć z całą pewnością charakter opisowy, nie oznacza to jednak, że jej semiotyczne znaczenie pokrywa się ze znaczeniem wypowiedzi nazwanej „zasadą prawa pracy”. Uważam wobec tego,

<sup>26</sup> *Loc. cit.*

<sup>27</sup> Patrz Ćwiertniak: *op. cit.*, s. 51.

<sup>28</sup> Por. Z. Ziemiński: *Logika praktyczna*, Wyd. 8, Warszawa 1974, s. 16.

że posługiwanie się kategorią opisowych zasad na gruncie prawa pracy jest nieprzydatne. W tej mierze podzielam pogląd B. M. Cwiertniaka.<sup>29</sup> Do postawienia takiej tezy skłoniła mnie również analiza funkcji, jakie przypisuje się w literaturze teoretycznej opisowym zasadom prawa. Mówi się, że zasady te mają porządkować instytucje prawne i ich funkcjonalnie powiązane zespoły, „[...] wskazując z jednej strony na możliwości różnorodnego ukształtowania tych instytucji, z drugiej zaś strony ukazując ich ukształtowanie faktyczne.”<sup>30</sup> Zdaniem autorów poznańskich, „[...] «zasady prawa» mogą służyć ujawnianiu wspólnych podstaw ideologicznych i doktrynalnych, na których opierają się normatywne rozstrzygnięcia takiego czy innego sposobu ukształtowania nie tylko poszczególnych instytucji prawnych, ale również zespołów tych instytucji [...]” [...] „Oczekuje się od «zasad prawa» również tego, że z jednej strony stanowią będą podstawę dla ukazywania powiązań między poszczególnymi instytucjami różnych dziedzin prawa, z drugiej zaś wskazywać będą na pewne prawidłowości i wzorce typowe danej dziedziny.”<sup>31</sup> Mówi się również, że zasady te cechuje duża przydatność dla praktyki prawniczej, albowiem „[...] dostarczyć mają podstaw do sformułowania określonych dyrektyw interpretacyjnych, i po drugie — umożliwić mają wypełnienie ewentualnych luk konstrukcyjnych.”<sup>32</sup> Zasady te służyć mają także usprawnieniu procesu dydaktycznego, „[...] poprzez umożliwienie uporządkowania zagadnień i zwięzłego przedstawienia różnorodnych w szczegółach całości [...]”<sup>33</sup> Dokonane podkreślenia służą wykazaniu, że opisowo pojmwane zasady, wskazując określonym podmiotom pewne zachowania się, a nawet wyznaczając te zachowania się spełniają w istocie funkcje typowe raczej dla wypowiedzi dyrektywalnych niż opisowych.<sup>34</sup> T. Zieliński, dostrzegając zapewne, że funkcje przypisywane opisowym zasadom prawa są typowe dla wypowiedzi dyrektywalnych, zaproponował nieco węższe ich ujmowanie, ograniczając się do funkcji w zakresie poznania prawa, dydaktyki prawniczej i prac legislacyjnych.<sup>35</sup> Oczywiście, takie podejście nie zmienia niczego, chyba że mówiąc o funkcjach zasad będziemy mieli jedynie na myśli dużą wartość poznawczą — wypowiedzi nauki o funkcjach zasad prawa rzekomo opisowych.

Uogólniając dotychczasowe uwagi, należy stwierdzić, że opisowe zasa-

<sup>29</sup> Por. Cwiertniak: *op. cit.*, s. 50.

<sup>30</sup> Tak Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 49.

<sup>31</sup> *Ibid.*, s. 50.

<sup>32</sup> *Ibid.*, s. 51.

<sup>33</sup> *Ibid.*, s. 50.

<sup>34</sup> Tak również Cwiertniak: *op. cit.*, s. 51; *id.*: *O pozadyrektywalnych (opisowych) rozumieniach zasad prawa*, „Studia Prawnicze” 1976, z. 3, ss. 42—51.

<sup>35</sup> Patrz Zieliński: *op. cit.*, ss. 212 i 213.

dy prawa pracy są w gruncie rzeczy jedynie wypowiedziami opisującymi pewne zasady tego prawa, których odtworzenie nastąpiło przy udziale kryteriów nie posiadających charakteru opisowego. Natomiast funkcje przypisywane opisowo pojmowanym zasadom prawa pracy są w gruncie rzeczy typowe dla wypowiedzi dyrektywalnych. Wyróżnienie opisowych zasad prawa pracy byłoby możliwe, ale tylko przy zastosowaniu kryteriów o charakterze opisowym. Musiałyby one być ponadto dokładnie sprecyzowane. Wskazanie takich kryteriów jest bardzo trudne, tym bardziej że dokonuje się wyróżnienia norm prawnych, do których istoty należą elementy natury aksjologicznej.

Wyróżnianie „zasad prawa pracy” jest procesem dwu- lub jednofazowym. Dwufazowym jest wówczas, gdy dokonuje się wyróżnienia „zasady prawa pracy”, a później ustalenia jej znaczenia. Ma on charakter jednofazowy, jeżeli dokonuje się ustalenia znaczenia „zasady” już wyróżnionej bądź przez naukę, bądź przez samego „normotwórcę”. Ustalenie dyrektywalnego znaczenia danej zasady zależy głównie od tego, jak rozumie się pojęcie zasady w ujęciu dyrektywalnym. „Zasada prawa pracy” w ujęciu dyrektywalnym ma postać dyrektywy, tj. wypowiedzi powinnościowej, ewentualnie wypowiedzi oceniającej. Ustalenie dyrektywalnego znaczenia wyróżnionej zasady w głównej mierze polega na analizie jej postaci słownej. Najczęściej bywa jednak tak, że dana wypowiedź zwana „zasadą prawa pracy” sformułowana jest w takiej postaci słownej, która wymaga przekładu na wypowiedź o wyraźnie dyrektywalnej postaci. Zdaniem S. Wronkowskiej, M. Zielińskiego, Z. Ziemińskiego: „Fakt wyróżnienia jakiejś zasady, opisanie jej treści i powoływanie się na tekst prawny, w którym została ona — czyimś zdaniem — wysłowiona, nie oznacza jednak, że zasady te faktycznie formułuje się jako dyrektywy [...]”<sup>36</sup> „Zasady prawa pracy” w znaczeniu dyrektywalnym powinny być formułowane jako normy postępowania. Wobec tego przepisy, na których podstawie zostały one wyróżnione, muszą być poddane interpretacji pozwalającej na ustalenie, że zasady te mają właśnie postać normy postępowania. Szczególną rolę odgrywa wtedy odtworzenie metod interpretacji przepisów. Może się bowiem zdarzyć, że stosowana metoda interpretacji nie pozwala na uznanie określonej zasady-dyrektywy za wiążącą prawnie. Na gruncie prawa pracy w wielu przypadkach nie ma problemu w nadaniu określonej „zasadzie” postaci dyrektywy. Dotyczy to sytuacji, kiedy przepis formułuje „zasadę prawa pracy” wprost. Tak natomiast jest w przypadku zasad wymienionych w art. 10—18 k.p. W takich sytuacjach „zasada prawa pracy” jest równoznaczna z określonym przepisem. Jest to także argument na to, że „zasada” ta ma moc prawnie wiążącą. Nie zawsze jednak

<sup>36</sup> Patrz Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 107.

ma ona postać wyraźnej dyrektywy, wówczas w drodze pewnych zabiegów językowych, należy nadać przepisowi, który ją formułuje, postać dyrektywy określającej, komu i jakie zachowanie się ona wyznacza. Sprawa komplikuje się, jeżeli „zasadę prawa pracy” formułuje kilka przepisów i nie da się wskazać tego, który pełni przewodnią rolę w procesie interpretacji jakiejś dyrektywy uznawanej następnie za zasadę. Metody stosowane przy formułowaniu takich zasad są bardzo złożone. Po pierwsze, należy stwierdzić, że jakieś normy obowiązują, tzn. że można je odtworzyć z obowiązujących przepisów. Następnie ustala się, że normy te mają wspólne uzasadnienie aksjologiczne z punktu widzenia jakiejś oceny przypisywanej prawodawcy. Na tej podstawie wnioskuje się, że obowiązuje norma-zasada o dużym stopniu ogólności, nakazująca „[...] w każdym albo w większości przypadków danego rodzaju postępować w sposób wyznaczony przez tę ocenę.”<sup>37</sup> Przykładem może być „zasada ochrony trwałości stosunku pracy”. Formułuje się ją na podstawie wielu przepisów, które wyrażają dyrektywy o wąskim zakresie zastosowania. Są one jednak uzasadnione aksjologicznie przez ocenę preferencyjną, przypisywaną prawodawcy, którą jest trwałość stosunku pracy. Na tej podstawie formułuje się zasadę nakazującą chronić trwałość pracowniczego stosunku pracy. Do szczególnie skomplikowanych należy wyróżnianie „zasad prawa pracy”, będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm. Konieczność omówienia tego zagadnienia wynika z faktu uznania przeze mnie za „zasadę prawa pracy” nie tylko normy prawnej lub zespołu norm, ale także ich konsekwencji quasi-logicznych.

### 3. PROCES WYRÓŻNIANIA ZASAD PRAWA PRACY BĘDĄCYCH KONSEKWENCJAMI QUASI-LOGICZNYMI NORM

Pogląd o obowiązywaniu konsekwencji logicznych norm, tak jak samych norm, sformułował J. Wróblewski.<sup>38</sup> Przyjmując obowiązywanie konsekwencji logicznych, wyraził on również pogląd, że obowiązują „zasady prawa” poprawnie odtworzone z norm będących konsekwencjami logicznymi innych. W swoich wcześniejszych uwagach zwrot „konsekwencje logiczne norm” zastąpiłem określeniem „konsekwencje quasi-logiczne”, podkreślając w ten sposób, że związek zachodzący między normami nie może być związkiem logicznym, bo taki istnieje tylko między zdania-

<sup>37</sup> *Ibid.*, s. 116.

<sup>38</sup> Patrz J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*, Wydawn. Prawn., Warszawa 1959 r., s. 257. W literaturze obcej pogląd taki został wyrażony przez Ch. Brochera: *Etude sur les principes généraux de l'interprétation des lois et spécialement du Code Napoléon*, Paris 1970, ss. 99—100.

mi. W dalszej części rozważań będę posługiwał się tym drugim określeniem.

W dogmatykach szczegółowych od dawna przyjmowano obowiązujące pewnych zasad prawa, które nie znajdowały oparcia w obowiązujących przepisach prawa.<sup>39</sup> Czyniono to jednak bez podawania szerszej argumentacji, powołując się jedynie na argument, że tak właśnie jest. Wyróżnianie „zasad” pojmowanych jako konsekwencje quasi-logiczne norm polega na wnioskowaniu sięgającym do pozalogicznych reguł wnioskowań, z obowiązywania jednych norm o obowiązywaniu innych. Wnioskowanie takie nazywa się „swoistym” i wynika przede wszystkim z tego, że normy prawne traktuje się tak, jakby były one zdaniem. Odtworzenie tego rodzaju „zasad” odbywa się w drodze wnioskowania indukcyjnego, czyli uogólnienia szeregu norm ustanowionych w ustawie. Stąd między innymi autorzy poznańscy nazywają tak wyróżnione zasady, „[...] zasadami uogólniającymi w stosunku do pewnej grupy norm systemu prawnego [...]”<sup>40</sup> W procesie uogólnienia ważną rolę odgrywają kryteria, według których grupowane są normy. Takimi kryteriami mogą być: wspólne uzasadnienie aksjologiczne norm w jakiejś przypisywanej prawodawcy ocenie, wspólne uzasadnienie prakseologiczne lub moralne, w którym nawiązuje się do ocen i norm moralnych typowych dla określonej grupy społecznej, środowiska kulturowego, klasy społecznej itp. Kryteria te nie muszą występować łącznie. Na grupowaniu norm, według określonego kryterium lub ich zespołu, kończy się zarazem pierwszy etap wyróżniania „zasad”, będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm. Drugi etap polega na wyszukiwaniu wspólnej nazwy dla zgrupowanych norm. Wyszukujący takiej nazwy musi mieć na uwadze związek tych norm z konkretną gałęzią prawa lub konkretnymi instytucjami prawnymi. Następny etap sprowadza się do formułowania uzasadnień mocy wiążącej normy uogólniającej. Uzasadnień takich może być kilka. Po pierwsze — moc wiążącą takiej normy można wywodzić z faktu wywnioskowania jej z norm ustawy, wówczas zachodzi konieczność przytoczenia przepisów, z których odtworzono tę normę; po drugie — moc wiążąca może wynikać z uzasadnień prakseologicznych (uzasadnienie w takim wypadku wynika z założeń teorii efektywnego działania, w dążeniu do przyjmowanych celów); po trzecie — moc wiążąca może wynikać z uzasadnień natury moralnej; po czwarte — moc wiążąca może wynikać z uzasadnień natury doktrynalnej, wówczas odwołujemy się do doktryny prawniczej uznającej powszechne obowiązywanie takiej normy; po piąte — uzasadnienia mocy wiążącej normy uogólniają-

<sup>39</sup> Tak m.in. M. Cieślak: *Wprowadzenie do nauki procesu karnego*, Część II, Wydawn. UJ, Kraków 1967, s. 13; A. Marek: *Pojęcie zasady procesu karnego*, „Państwo i Prawo” 1970, nr 3—4, s. 543.

<sup>40</sup> Tak Wronkowska, Zieliński, Ziemiński: *op. cit.*, s. 60.

cej można poszukiwać odwołując się do motywacji o charakterze zwyczajowym. W odniesieniu do dwóch ostatnich uzasadnień wyrażono pogląd, że „[...] element tradycji w poglądach społeczeństwa na prawo wywiera wpływ na uznanie za wiążącą prawnie zasady, która nie jest oparta na przepisach.”<sup>41</sup> Z punktu widzenia normatywnej koncepcji „zasad prawa pracy” możliwe do przyjęcia jest tylko pierwsze uzasadnienie mocy wiążącej normy będącej uogólnieniem szeregu norm. Po dokonaniu uzasadnienia mocy wiążącej takiej normy, należy podać kryteria jej „zasadniczości”, które mają odpowiednie zastosowanie do ustalenia „zasadniczości” norm będących konsekwencjami quasi-logicznymi innych. Podobnie jest, jeżeli chodzi o wyróżnienia opisowo i dyrektywalnie pojmowanych „zasad prawa pracy”. Mają one w całej rozciągłości zastosowanie do problematyki zasad, pojmowanych jako konsekwencje quasi-logiczne norm.

Istnieje szereg opracowań omawiających problematykę „zasad prawa pracy” będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm.<sup>42</sup> Część z nich za wnioski „logiczne” będące „zasadami prawa pracy” o charakterze normatywnym uważała wnioski uzyskane w drodze tzw. analogii *iuris*.<sup>43</sup> Osnowę takich poglądów stanowił art. XII § 3 przepisów wprowadzających kodeks cywilny. Zawierał on klauzulę stanowiącą upoważnienie dla organów rozstrzygających spory ze stosunku pracy, nawet do stosowania analogii *iuris*. Poglądy tego typu zostały poddane wszechstronnej krytyce.<sup>44</sup> Nie widzę zatem potrzeby ich przedstawiania oraz omawiania polemiki, którą wywołały, tym bardziej że nie mają one większego znaczenia dla kwestii aktualnie przeze mnie omawianej. W. Sanetra, dokonując klasyfikacji „zasad prawa pracy” według kryterium sposobu ich występowania w materiale ustawodawczym, wyróżnił między innymi zasady, „[...] które «tkwią» *implicite* w obowiązującym porządku prawa pozytywnego, tzn. takie, które można i trzeba wywieść z całego szeregu norm prawa pracy [...]”<sup>45</sup> Z kolei opierając się na kryterium sposobu wnioskowania, służącego wyróżnieniu określonych „zasad prawa pracy”, podzielił on zasady na: „[...] wyprowadzone indukcyjnie z wielu przepisów szczególnych niejako poprzez ich uogólnienie i takie, które wyprowadzone są z przepisów Konstytucji poprzez zawężenie zakresu ich odniesienia, a więc

<sup>41</sup> *Ibid.*, s. 63.

<sup>42</sup> Patrz m.in. W. Sanetra: *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, PWN, Warszawa 1971; J. Jończyk: *Ograniczona odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika*, „Studia Prawnicze” 1967, nr 16; T. Zieliński: *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, PWN, Warszawa 1977, s. 125 i n.; Cwiertniak: *Zasady...*, ss. 57 i 58.

<sup>43</sup> Tak m.in. T. Zieliński: *Nieważne rozwiązanie stosunku pracy*, Kraków 1968, ss. 89, 120, 152 oraz przypis 15 z rozdz. IV.

<sup>44</sup> Patrz Sanetra: *Ryzyko...*, ss. 151 i 152.

<sup>45</sup> *Ibid.*, s. 152.



niejako dedukcyjnie [...]”<sup>46</sup> Wskazał on w ten sposób na podstawę wyróżniania zasad będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm, będącego, jego zdaniem, przechodzeniem od szczegółu do ogółu (potoczne rozumienie indukcji) lub od ogółu do szczegółu (potoczne rozumienie dedukcji). Uważam, zgodnie z poglądem W. Sanetry, że wyróżnianie „zasad prawa pracy” tylko częściowo może być dokonywane na drodze indukcji. Stanowisko, według którego istnieje możliwość wyróżniania zasad prawa pracy na drodze dedukcji uważam za wysoce sporne, szczególnie w kontekście przykładu takiej zasady, podanego przez W. Sanetrę. Przykładem zasady wyróżnionej dedukcyjnie jest, zdaniem autora, zasada prawa do zatrudnienia, którą wyodrębnia się na drodze zawężenia zasady wyrażonej w Konstytucji — „[...] pojmując tę pierwszą zasadę jako prawo do zatrudnienia w ramach stosunku pracy umownie podporządkowanego.”<sup>47</sup> Odwołując się do tej zasady, jako przykładu zasady wyróżnionej dedukcyjnie, formułuje W. Sanetra dwa ważne problemy. Pierwszy dotyczy możliwości wyróżnienia zasady prawa pracy z innej już wyróżnionej zasady tej gałęzi prawa, drugi dotyczy możliwości wyróżnienia zasad będących konsekwencjami quasi-logicznymi z innych zasad wyróżnionych już wcześniej w ten sposób. Rozwiązanie tych zagadnień jest trudne. Na przykład J. Jończyk kwestionuje możliwość uznania za zasadę prawa pracy takiej, która została wywnioskowana w sposób uogólniający z kilku przyjętych już zasad, ustalonych jako „uogólnienie” przepisów prawa pracy.<sup>48</sup> Przyjmuje jednak jako uprawnione wnioskowanie „uogólniające” z kilku przepisów.<sup>49</sup> Powołany autor tworzy oryginalną konstrukcję etapizacji wnioskowań z norm, kolejnych norm systemu. Nie wyjaśnia jednak jej bliżej. Uważam, że pogląd, według którego zasada prawa pracy może być wyróżniona w drodze wnioskowania „uogólniającego” z innych przepisów, jest słuszny. Typowym przykładem może być „zasada ryzyka zakładu pracy”, będąca uogólnieniem szeregu przepisów ustawodawstwa pracy (np. art. 81 § 1 i 2, art. 217 § 2 i 3, 218 § 1, 2 i 3), jej normatywny charakter nie może zatem budzić wątpliwości. Jej „zasadniczość” natomiast można łatwo ustalić, odwołując się do powszechnie akceptowanych kryteriów „zasadniczości” norm. Nie podzielam poglądu mówiącego o możliwości wyróżniania zasad będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm z zasad wyróżnionych w ten sam sposób. Nie widzę bowiem potrzeby mnożenia „zasad prawa pracy”, których katalog jest już i tak obszerny, a po wtóre pogląd powyższy nie ma większego znaczenia dla praktyki prawniczej. Uważam za wielce wątpliwe również stanowisko,

<sup>46</sup> *Ibid.*, ss. 152—153.

<sup>47</sup> Patrz Sanetra: *Ryzyko...*, s. 153.

<sup>48</sup> Patrz Jończyk: *op. cit.*, s. 63.

<sup>49</sup> *Loc. cit.*

według którego można wyróżnić jakąś zasadę w drodze dedukcji z innej, już wcześniej wyróżnionej, zasady. Wątpliwości moje wiążą się z samą konstrukcją wyróżniania takiej zasady. Nie widzę również większej przydatności takiej koncepcji dla praktyki stosowania prawa.

Z przedstawionych rozważań wynika, że wyróżnianie zasad prawa pracy ma charakter jedno- lub dwufazowy. Jest jednofazowe, jeżeli dokonuje się jedynie wyróżnienia zasady, bez określenia jej charakteru semiotycznego, natomiast dwufazowe — jeśli łączy się z ustaleniem znaczenia wyróżnionej zasady. W każdym przypadku wyróżnianie opiera się na doborze pewnych kryteriów zasadniczości norm prawnych, a z kolei ich dobór opiera się zawsze na założeniach natury aksjologicznej. Ustalenie semiotycznego znaczenia zasady polega bądź na określeniu kryteriów pozwalających ustalić jej znaczenie, bądź na analizie jej sformułowania. Pierwsza metoda ma zastosowanie do opisowo rozumianych zasad prawa pracy, których wyróżnienie powinno opierać się na kryteriach opisowych, natomiast drugą metodę stosuje się do ustalania dyrektywalnego sensu wyróżnionej zasady. Najczęściej dana wypowiedź, zwana zasadą prawa pracy, sformułowana jest w tekście prawnym w takiej postaci, że wymaga przekładu na wypowiedź o wyraźnie dyrektywalnym charakterze. W takich sytuacjach tekst prawny poddany musi być interpretacji. Szczególną rolę odgrywa wówczas odtworzenie jej metod.

Wyróżnianie zasad prawa pracy, pojmowanych jako konsekwencje quasi-logiczne norm, polega z kolei na wnioskowaniu sięgającym do pozalogicznych reguł wnioskowań, z obowiązywania jednych norm o obowiązywaniu innych. Wnioskowanie takie nazywa się swoistym. Jego swoistość wynika z tego, że normy prawne traktuje się tak, jakby były zdaniami. Cały proces odtwarzania zasad prawa pracy, będących konsekwencjami quasi-logicznymi norm, jest wieloetapowy. Analiza tego procesu wykazuje, że problematyka tak rozumianych zasad prawa pracy, wymaga jeszcze wielu badań. Dlatego też uwagi moje w tej części mają charakter przyczynkowski.

## РЕЗЮМЕ

В первой части работы представлен процесс выделения „принципов” трудового права самим законодателем. Он заключается в подборе некоторых критериев „принципиальности” правовых норм. Этот подбор всегда основывается на предпосылках аксиологического характера. Перечисление всех условий, на которые ссылается законодатель при выделении „принципов трудового права”, невозможно. Однако возможно научное, гипотетическое установление некоторых из них. Поэтому критерия, указанные автором статьи, были названы взаиморешающими о признании определенной нормы или норм „принципом трудового права”.

Вторая часть статьи посвящена процессу выделения директивного и опи-

сательного „принципов трудового права”. Этот процесс похож на процесс, описанный в первой части работы. Тот факт, что в нем участвуют критерия, основанные на принципах оценочного характера, дает возможность выдвинуть тезис, что „принципы”, которые наука трудового права считает описательными, лишены этого характера. Они являются высказываниями о принципах, выделяемых при помощи неописательных критериев. В то же время функции, которые приписываются описательным „принципам трудового права”, будут функциями, типичными для директивальных высказываний. Процесс выделения описательных „принципов” по существу есть процессом выделения директивальных „принципов”, имеющих вид норм производства особого вида.

„Принципом трудового права” считают правовую норму, комплекс норм или их квазилогические консеквенции (последствия). Третья часть работы посвящена выделению „принципов”, являющихся квазилогическими консеквенциями норм трудового права. По мнению автора, принцип трудового права может быть выделен из ряда норм трудового права путем „обобщающего” умозаключения. „Принципиальность” „обобщенной” нормы можно установить, сославшись на общепринятые критерия „принципиальности” правовых норм. Автор не разделяет взглядов о возможности выделения принципов, которые являются квазилогическими последствиями норм, из принципов, выделенных таким же образом; кроме того, автор не согласен с теми, кто считает, что можно выделить какой-либо принцип из другого, уже ранее выделенного, путем дедукции. К тому же не видит он необходимости нагромождения „принципов трудового права”, указывает на небольшую пригодность в правовой практике всех вышеприведенных концепций.

## ZUSAMMENFASSUNG

Im ersten Teil dieser Bearbeitung wird der Prozess des Wiederaufbaues der Arbeitsrechtsgrundsätze von dem Gesetzgeber selbst dargestellt. Dieser Prozess besteht darin, dass die gewissen Kriterien der „Grundsätzlichkeit” der Rechtsnormen ausgewählt werden. Diese Auswahl stützt sich immer auf die Voraussetzungen des axiologischen Charakters. Es ist unmöglich bei dem Wiederaufbau der Arbeitsrechtsgrundsätze alle Bedingungen, auf die sich der Gesetzgeber berufen hat, anzugeben. Nur die wissenschaftliche, hypothetische Bestimmung mancher von diesen Bedingungen ist möglich. Deshalb sind die vom Autor angegebenen Kriterien als mitbestimmend genannt, da sie über die Anerkennung der bestimmten Norm oder Normen als „Arbeitsrechtsgrundsatz” entscheiden.

Der zweite Teil des Artikels befasst sich mit dem Wiederaufbauprozess der anweisenden und beschreibenden „Arbeitsrechtsgrundsätze”. Dieses Verfahren ist dem im ersten Teil behandelten ähnlich. Der Anteil der Kriterien, die sich auf die Voraussetzungen der bewertenden Natur stützen, lässt die These formulieren, dass die Grundsätze, die im Arbeitsrecht als beschreibend gelten, weisen diesen Charakter nicht auf. Sie sind Äusserungen über die Grundsätze, die durch die ausserbeschreibenden Kriterien ausgesondert werden. Die Funktionen, die den beschreibenden Arbeitsrechtsgrundsätzen beigemessen werden, sind für die anweisenden typisch. Der Prozess der Aussonderung der beschreibenden „Grundsätze” ist, im Grunde genommen, ein Prozess der Aussonderung der anweisenden, die eine besondere Form der Verfahrensnormen sind.

Für ein „Arbeitsrechtsgrundsatz” erklärt man die Rechtsnorm, Komplex von Normen oder ihre quasi-logische Folgen. Der dritte Teil des Artikels ist dem

Prozess der Aussonderung der „Grundsätze“ gewidmet, die quasi-logische Folgen der Arbeitsrechtsnormen sind. Der Autors Meinung nach, kann der Arbeitsrechtsgrundsatz durch „generalisierende“ Schlussfolgerung aus der Reihe der Arbeitsrechtsnormen ausgesondert werden. Die „Grundsätzlichkeit“ der „generalisierenden“ Norm kann man bestimmen, wenn man sich auf die allgemein genommenen Kriterien der „Grundsätzlichkeit“ der Rechtsnormen beruft. Der Autor teilt die Ansicht nicht, dass die Wiederaufbau der Grundsätze, die quasi-logische Folgen der Normen sind, aus der auf dieselbe Weise wiederaufgebauten Grundsätzen möglich ist, und dass man einen Grundsatz mittels der Deduktion aus dem anderen, vorher ausgesonderten Grundsatz aussondern kann. Der Verfasser des Artikels sieht die Notwendigkeit der Vermehrung von „Arbeitsgrundsätzen“ nicht und weist auf die geringe Nützlichkeit der obigen Konzeptionen für die Rechtspraxis.